

Inventario del potencial directivo

Expansión

EL Potencial es el conjunto de competencias que posee una persona y que pueden capacitarla para desempeñar con éxito otras posiciones dentro de la misma empresa.

El conocido Principio de Peter dice: 'En una jerarquía, todo empleado tiende a ascender hasta alcanzar su nivel de incompetencia'. En el mismo libro, también se refiere el autor a los supercompetentes, a quienes, en su florido léxico, sentencia a la 'exfoliación jerárquica', o sea, a una salida por demasiado excelentes. Esta pérdida de talentos, en la competitiva economía global de mercado de hoy, es un imperdonable pecado mortal, máxime cuando las empresas que lo cometen muchas veces están sumergidas en importantes planes de expansión. El Inventario del Potencial Directivo es una herramienta destinada a cerrar este drenaje y sus perversas consecuencias.

La identificación del potencial de un profesional es el análisis de sus posibilidades para poder predecir el tipo de posición y responsabilidades que puede llegar a alcanzar en la organización a la que pertenece y, consecuentemente, qué planes de carrera, formación y desarrollo son los más indicados a tal fin. Un Inventario del Potencial Directivo, en metodología IOR, consta de las siguientes áreas.

Habilidades, que estudia la inteligencia emocional, liderazgo, desarrollo de personas, innovación, toma de decisiones, negociación y comunicación.

Historial Profesional que equivale a valoración formativa, experiencia y trayectoria profesional.

Potencial de Desarrollo que incluye adaptación al cambio, admisión de la ambigüedad, flexibilidad funcional, autodesarrollo, aprendizaje, madurez/ciclo de carrera.

Identificación con la empresa es el conocimiento y asimilación valores culturales y objetivos de la firma y la integración en la organización.

Las Motivaciones alcanzan los móviles motivacionales y las prioridades personales. Puntos Fuertes, de acuerdo con el lema: 'apóyate en tus fortalezas y soslaya tus debilidades' se evalúan los puntos fuertes que tiene el profesional, como por ejemplo: orientación a resultados, visión de futuro o poder negociador. Las pautas de conducción reflejan la sensibilidad del profesional respecto al control, tutoría y formación, estímulo, objetivos, remuneración y status.

El Inventario de Potencial Directivo concluye con un comentario complementario ûInforme de síntesisû de los aspectos relevantes que la valoración no ha tenido en cuenta y hace un pronóstico indicativo de los campos de acción proclives al éxito futuro del profesional. Las utilidades derivadas de un Inventario del Potencial Directivo radican en la posibilidad de retener talentos, en facilitar la promoción interna, la optimización de las inversiones en formación, mejorar la integración, y contrastar con los sistemas de evaluación internos de la organización y de los propios evaluadores.

Director general de IOR Consulting. La pérdida de talentos en la competitiva economía de nuestros días es un pecado mortal